



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



144^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., É-U, du 22 au 26 juin 2009

Point 6.3 de l'ordre du jour provisoire

CE144/29 (Fr)

28 avril 2009

ORIGINAL : ANGLAIS

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU BUREAU SANITAIRE PANAMÉRICAIN

1. L'Association du personnel (AS) désire remercier les membres du Comité exécutif de l'attention et de l'intérêt qu'ils ont manifestés à l'égard des questions concernant les présentes conditions de travail du personnel qui sont conformes aux dispositions de la fonction publique internationale. Le personnel de l'OPS est reconnaissant et demeure sensible à la confiance qu'ont placée en lui les Organes directeurs de l'Organisation et il renouvelle son engagement de continuer à travailler au nom de la coopération internationale en matière de santé et donner suite aux mandats confiés à l'Organisation en fonction de sa mission, sa vision et ses valeurs.

2. Nous prenons plaisir à faire rapport à la 144^e session du Comité exécutif des progrès réalisés dans l'amélioration des relations entre le personnel et l'Administration et nous en profitons pour nous référer à des questions d'actualité qui intéressent le personnel. Dans cette perspective, nous voulons aussi porter à l'attention du Comité exécutif que cette année, l'Association du personnel marque 60 ans d'existence depuis sa création à l'OPS et depuis cette date, des progrès importants ont été enregistrés à l'Organisation et dans les conditions de travail avec l'appui et les services des représentants du personnel.

3. Les passages ci-dessous font état des questions les plus stratégiques dans lesquelles l'Association travaille en étroite collaboration avec l'Administration de l'OPS.

Gestion des ressources humaines à l'OPS en relation avec le cadre de la Commission de la fonction publique internationale

4. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a adopté un Cadre de gestion des ressources humaines en 2000,¹ en vue d'habiliter les institutions des Nations Unies à gérer leurs ressources humaines de manière plus efficace.

5. L'Association du personnel a effectué une évaluation de sa mise en œuvre à l'OPS en octobre 2008 sur la base de l'état des stratégies, des politiques et des plans émanés de son secteur de Gestion des ressources humaines (HRM).² Plusieurs volets ont été examinés : a) les indemnités et les prestations, (b) l'emploi, (c) la gestion des carrières, d) la bonne gouvernance, e) l'information et la gestion des ressources humaines et f) l'éthique et les normes de comportement.

6. La réorganisation en janvier 2008 du Domaine de la Gestion des ressources humaines, basée sur l'évaluation stratégique et l'alignement des ressources a renforcé ce Domaine et créé des équipes qui sont en conformité avec les composantes majeures du cadre de la CFPI. Bien que l'on puisse relever des progrès évidents et notables dans l'application de la plupart des composantes et sous-composantes du cadre CFPI à l'OPS, il y a encore possibilité d'amélioration et on peut identifier deux secteurs dans lesquels les progrès n'ont pas été satisfaisants et requièrent qu'on s'y arrête.

7. L'Association tient à mettre en relief les aspects dans lesquels des progrès ont été réalisés et elle formule quelques suggestions visant à améliorer la situation.

Emploi

Recrutement, placement et maintien

8. Au sein du cadre du Comité consultatif mixte, une proposition globale a été faite en vue de l'organisation du processus de sélection. Cette proposition a pour objectif d'améliorer le calendrier de convocation des comités de sélection et de programmation de leurs activités en vue d'accélérer le processus de prise de décisions et d'assurer la transparence dans la révision et la validation de leurs recommandations à l'égard des nominations de personnel. En vertu de cette proposition, la Gestion des ressources humaines mettra sur pied un Panel consultatif de sélection pour une période déterminée et diffusera son calendrier de réunions pour aider les entités de l'OPS à programmer leurs processus de sélection. Tous les membres du panel exerceront leurs fonctions pour une période d'un an (qui peut être prolongée à deux ans) ; ils seront aussi requis de signer un accord de confidentialité.

¹ Accès à l'adresse : http://icsc.un.org/resources/pdf/ppd/hrmframe/ICSC_hrm_eng.pdf 15 août 2008.

² L'analyse a été préparée par le Comité permanent de l'Association du personnel.

Mécanismes contractuels

9. Durant la dernière réunion de l'Administrateur, HRM a fait un exposé décrivant dix-neuf types de mécanismes contractuels actuellement en vigueur et mettant en relief des différences clés dans leur application, à savoir par exemple les types de nominations, le barème des salaires et les prestations. Nous avons examiné le document SPBA3/12, Rev. 1³ élaboré par HRM et disponible sur le site Internet des Organes directeurs; nous attendons avec impatience la mise en place du nouveau cadre contractuel à l'OPS. Le nouveau cadre consisterait en trois types de contrats uniquement: a) les contrats à durée déterminée; b) les contrats permanents et c) les contrats temporaires. On s'attend à ce que les propositions d'amendements au Règlement viennent aligner les prestations et les droits dont jouit le personnel temporaire de l'OPS avec ceux prévus en vertu dans le régime commun des Nations Unies.

Bien-être du personnel

10. Maintenir l'équilibre travail/ vie personnelle est un thème de ressources humaines qui recoupe les organisations des secteurs public et privé aujourd'hui. Plusieurs politiques et programmes mis en œuvre au sein du système des Nations Unies visent à faciliter et à améliorer l'équilibre travail/vie personnelle et le bien-être du personnel, mais ils sont souvent fractionnés et sans coordination. À cet égard, nous voulons prendre acte de la création du Comité sur la santé, la sécurité et le bien-être ainsi que le site Internet du bien-être du personnel à l'OPS, avec la participation de l'Association du personnel et le personnel de différents lieux. L'équilibre travail/vie personnelle et le bien-être du personnel acquièrent de plus en plus d'importance comme facteurs d'attraction, de recrutement et spécialement de rétention de personnel à travers les Nations Unies.

Gestion des carrières

Perfectionnement du personnel et formation

11. Nous tenons à reconnaître le rôle que remplit le Conseil d'apprentissage de l'OPS qui relève du Plan stratégique de l'OPS et en vertu duquel l'engagement a été pris d'aligner les occasions d'apprentissage à l'Organisation avec les objectifs stratégiques du Plan. L'Association du personnel est membre du Conseil qui joue un rôle consultatif auprès de la Directrice et de la direction exécutive et assure la supervision de la sélection des projets et des programmes d'apprentissage social devant être financés par les fonds de perfectionnement du personnel provenant de l'OMS. Tout le personnel et les cadres ne sont pas au courant de l'existence de ces fonds et/ou y ont opportunément accès. Des efforts supplémentaires doivent être déployés pour remédier à cette situation.

³ Ce document existe uniquement en version anglaise ou espagnole. Veuillez consulter le Rapport final du Sous-Comité sur le sujet.

Gestion du rendement.

12. Dans le cadre du Comité consultatif mixte (CCM), les plans et les étapes de mise en œuvre d'un nouveau plan de travail du Système électronique de notation (e-PPES), qui sera applicable à tous les bureaux de l'OPS, ont été discutés. Le nouveau e-PPES sera également lié aux Plans de travail biennaux.

Programme de prime et d'appréciation

13. L'OPS disposait par le passé de deux comités pour ces programmes et l'Association du personnel faisait partie de l'un d'eux seulement. Cette année, un seul comité a été mis sur pied à la Direction exécutive avec une représentation de l'Association. Nous avons maintenant l'occasion d'apporter une contribution au processus de sélection des primes et des candidats. Nous estimons qu'après cette expérience, nous pourrions tirer de précieuses leçons, ce qui habilitera l'Association du personnel à réagir pour le prochain cycle.

Bonne gouvernance

Rôle des représentants du personnel

14. Nous sommes heureux de reconnaître les contributions apportées sur le plan organisationnel aux efforts institutionnels déployés par les représentants du personnel aux comités mixtes personnel-Administration. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour que soit reconnu davantage le rôle des représentants par quelques-uns des administrateurs et pour que soit renforcé le niveau communication entre l'Administration et l'Association du personnel, en vue de parvenir à une participation plus significative.

Système de gestion de l'intégrité et des conflits

15. L'Association du personnel souhaite prendre acte des changements introduits au règlement du Conseil de recours. En même temps, nous voulons souligner que notre système judiciaire interne a besoin d'être renforcé en vue de garantir, entre autres questions: a) le principe d'un jugement; b) le droit aux garanties de voies et de procédure ; c) des moyens expéditifs d'accès au système et d) l'adoption de décisions dans une période de temps raisonnable et des réponses opportunes aux doléances du personnel. Il existe un besoin évident de plus de transparence, d'indépendance et d'établissement de rapports opportuns. .

16. Nous reconnaissons aussi que des progrès ont été réalisés en relation avec la mise en œuvre effective du Code de principes éthiques et de comportement de l'OPS. Il serait recommandé de lancer et de mettre en œuvre le protocole pertinent régissant les enquêtes

aussitôt que possible, en vue d'assurer la sécurité sur le plan juridique, le droit aux garanties de voies et de procédure et l'exercice intégral du droit à un jugement, sujets qui affecte la performance du Panel d'arbitrage.

17. Finalement l'Association du personnel désire rendre hommage au rôle du Système de gestion l'intégrité et des conflits qui procède à la révision et à l'actualisation des processus pour ces cas en vue d'améliorer la coordination entre eux. À cet égard, l'efficacité du système global devra être évaluée dans un futur proche.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

18. L'Association du personnel demande au Comité exécutif d'examiner, d'appuyer et de promouvoir les propositions et les recommandations émis dans le présent rapport. Il accueille une plus grande participation à l'adoption de mesures visant à protéger le personnel et les conditions de travail de celui-ci.

- - -